



Organisatie en Personeel Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Kennispunt Sociale Zekerheid

Factsheet cao vergoedingen na een arbeidsongeval september 2021





Inleiding

Het kan ons allemaal overkomen: je struikelt ergens over, je slaat een nietje in je vinger, diezelfde vinger komt vervolgens tussen de deur of je glijdt uit op een net gedweilde vloer. Meestal is het letsel beperkt of is er helemaal geen letsel, maar gevolgen kunnen ook ernstiger zijn en langdurige of zelfs blijvende schade tot gevolg hebben.

In dit factsheet gaan we in op de voorzieningen die de CAO Rijk biedt als een medewerker een ongeval op werk is overkomen en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geraakt. Daarbij zoomen we ook in op de gevolgen die dit heeft voor het inkomen van de medewerker.

Naast de CAO Rijk kan een medewerker op grond van bepalingen van het Burgerlijk Wetboek aanspraak maken op vergoeding van kosten of schade als gevolg van een arbeidsongeval, bijvoorbeeld als de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden of als een collega het ongeval heeft veroorzaakt. Die bepalingen uit het burgerlijk wetboek worden in dit factsheet verder niet besproken. Dit factsheet gaat over de bovenwettelijke, in de CAO geboden aanspraken na een bedrijfsongeval.

Arbeidsongeval

Als een medewerker een ongeval tijdens zijn werk overkomt, ziek wordt en als gevolg daarvan niet kan werken, dan meldt de medewerker zich ziek bij de leidinggevende. Hoofdstuk 8 van de CAO Rijk komt nu in beeld. In dit hoofdstuk is, in aanvulling op de regels uit het Burgerlijk Wetboek, geregeld wat de rechten en plichten van de zieke medewerker zijn.

Kort samengevat komt dit neer op doorbetaling van het maandinkomen en op meewerken aan

re-integratie. De eerste 52 weken is de doorbetaling 100% en daarna 70% van het maandinkomen.

Dienstongeval, beroepsziekte of beroepsincident

Niet elk ongeval leidt tot aanspraak op vergoedingen op grond van de CAO Rijk. Daarvoor is nodig dat het ongeval voldoet aan de voorwaarden die de CAO Rijk daarvoor stelt. De CAO Rijk hanteert daarvoor de begrippen dienstongeval, beroepsziekte en beroepsincident. In de CAO Rijk staan deze begrippen uitgewerkt. Als het arbeidsongeval voldoet aan de elementen van deze definities, dan kan de medewerker in aanmerking komen voor vergoedingen op grond van de CAO Rijk.

Het is daarom zinvol om te bespreken hoe de begrippen dienstongeval, beroepsziekte en beroepsincident staan omschreven in de CAO Rijk.

Dienstongeval

Een ongeval wordt veroorzaakt door de aard van de opgedragen werkzaamheden of door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en is niet aan de schuld of onvoorzichtigheid van de werknemer te wijten. Hier kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een chauffeur van een minister die letsel oploopt tijdens het vervoer van de minister. Zou de chauffeur letsel krijgen als gevolg van een ongeluk als hij van werk naar huis rijdt, zal er hoogstwaarschijnlijk geen sprake van een dienstongeval zijn.

Beroepsziekte

Onder beroepsziekte wordt verstaan een psychische beroepsziekte of een lichamelijke beroepsziekte.

- Een psychische beroepsziekte: een psychische ziekte, die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moeten worden verricht, die objectief gezien een buitensporig karakter dragen, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten. Gedacht kan worden aan een loketmedewerkster die herhaaldelijk intimiderend wordt benaderd door cliënten aan wie de medewerkster al dan niet voorzieningen moet toekennen.
- Een lichamelijke beroepsziekte: een somatische ziekte, die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten. Hier kan gedacht worden aan de medewerkers die in verband met het werk met chrome-6 in aanraking zijn gekomen.

Beroepsincident

Een beroepsincident is een beroepsziekte of een dienstongeval voortvloeiend uit een gevaarzettende situatie die rechtstreeks verband houdt met de uitvoering van de taak waaraan de werknemer zich vanwege zijn specifieke functie niet kan onttrekken. Denk hier aan een medewerker die tijdens het varen op een bewakingsschip een noodzakelijke reparatie in het ruim moet verrichten en door golfslag van de zee met zijn arm in een draaiende motor terecht komt.

Bovenwettelijke CAO-vergoeding: doorbetaling volledig maandinkomen en aanvulling na herplaatsing

Is een medewerker arbeidsongeschikt, dan wordt de eerste 52 weken het maandinkomen volledig doorbetaald en vervolgens 70% van het maandinkomen. Bij een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte wordt ook na de eerste 52 weken het maandinkomen voor 100% en niet voor 70% doorbetaald.

Heeft het UWV na 104 weken bepaald dat de medewerker in aanmerking komt voor een WIA-uitkering en gaat de medewerker aan de slag in een functie met een lager inkomen, dan is er recht op een aanvulling op het inkomen als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een dienstongeval, beroepsziekte of dienstongeval. Voor de hoogte van de uitkering wordt een percentage, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, van het oude inkomen genomen waarop het nieuwe inkomen, de WIA-uitkering en het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen in mindering worden gebracht. Het percentage van het oude inkomen dat moet worden genomen, staat in de tabel in par. 8.2 van de CAO Rijk.

Voorbeeld 1: Een medewerker had een maandinkomen van € 4.000, is na een beroepsincident afgekeurd en is een WGA-uitkering van 80-100% toegekend. De medewerker kan toch aan het werk voor een maandinkomen van € 1.000. Samen met de WIA-uitkering en het AAOP ontvangt de medewerker € 3.500. Volgens de tabel van par. 8.2 CAO Rijk moet 90,02% van het oude maandinkomen (€ 3.601) in aanmerking worden genomen als ondergrens. De aanvullende uitkering is dan € 3.601 - € 3.500 = € 101.

Bovenwettelijke CAO-vergoeding: Doorbetaling inkomen bij ziek uit dienst

Is de medewerker door een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte arbeidsongeschikt geworden en eindigt de arbeidsovereenkomst anders dan op grond van arbeidsongeschiktheid, dan is er recht op 104 weken doorbetaling van het maandinkomen. De 104 weken beginnen te lopen vanaf de eerste dag van de ziekmelding.

Voorbeeld 2: De medewerker is als gevolg van een dienstongeval op 15 januari 2021 arbeidsongeschikt geraakt. De medewerker had een tijdelijk dienstverband tot 1 september 2021. Tot en met 13 januari 2023 heeft de medewerker nog recht op doorbetaling van 100% van het maandinkomen.

Bovenwettelijke CAO-vergoeding: Doorbetaling inkomen bij ontslag langdurige arbeidsongeschiktheid

Heeft de medewerker na de wachttijd van 104 weken aanspraak op een WIA-uitkering en wordt het dienstverband beëindigd, dan is er tot het bereiken van de AOW-leeftijd recht op een aanvullende uitkering. Voor de hoogte van de uitkering wordt een percentage, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, van het oude inkomen genomen waarop de WIA-uitkering en het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen in mindering worden gebracht. Het percentage van het oude inkomen dat moet worden genomen, staat in de tabel in par. 8.2 van de CAO Rijk.

Voorbeeld 3: Een medewerker had een maandinkomen van € 4.000, is na een beroepsincident afgekeurd en is een WGA-uitkering van 80-100% toegekend. De WIA-uitkering en het AAOP zijn samen € 3.200. Volgens de tabel van par. 8.2 CAO Rijk moet 90,02% van het oude maandinkomen (€ 3.601) in aanmerking worden genomen. De aanvullende uitkering is dan € 3.601 - € 3.200 = € 401.

Bovenwettelijke CAO-vergoeding: Bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

Een medewerker die na 104 weken door het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard heeft geen recht op een WIA-uitkering. Als deze medewerker wordt herplaatst in een functie met een lager maandinkomen, dan heeft hij voor maximaal 5 jaar recht op een aanvullende uitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het verschil tussen het maandinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt was geworden en het maandinkomen dat hij ontvangt in de nieuwe passende functie, waarbij toekomstige salarisverhogingen niet worden meegenomen.

Is de ziekte het gevolg van een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte, dan blijft ook na 5 jaar het recht op deze aanvulling bestaan.

Bovenwettelijke CAO-vergoeding: ABP arbeidsongeschiktheidspensioen

Als de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering, dan is er ook recht op het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP). Daarnaast bestaat recht op premievrije pensioenopbouw als de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De opbouwpercentages (zie par. 3.4 van het ABP pensioenreglement) zijn het dubbele van de gewone opbouwpercentages bij arbeidsongeschiktheid. Voor meer informatie over de pensioengevolgen kunnen medewerkers zich wenden tot het KFR.

Bovenwettelijke CAO-vergoeding: Vergoeding schade en zorgkosten

In aanvulling op de wettelijke aansprakelijkheid van werkgevers voor schade die werknemers in de uitvoering van hun werkzaamheden lijden, kent de CAO Rijk enkele aanvullende rechten in geval van een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte.

Gemaakte kosten wegens beroepsziekte of ongeval die niet door de zorgverzekering worden vergoed en die door de medewerker zelf moeten worden betaald, kan de werkgever aan de medewerker vergoeden. Deze zorgkosten worden volledig vergoed als deze noodzakelijk zijn. Geadviseerd wordt hierover contact op te nemen met P-Direkt.

Is er sprake van een beroepsincident, dan vergoedt de werkgever ook alle overige schade die de medewerker als gevolg van het beroepsincident heeft geleden. In andere bijzondere situaties kan de werkgever een vergoeding geven voor resterende zorgkosten van de medewerker zelf of zijn gezin.

Meer informatie

De juristen van het Kennispunt Sociale Zekerheid staan HR-professionals bij als er ingewikkelde juridische trajecten zijn bij re-integratie, het eigenrisicodragerschap, ziekte, ontslag en arbeidsongeschiktheid bijvoorbeeld door schade tijdens het werk.

Postbussocialezekerheid@minbzk.nl

Indien medewerkers vragen hebben over de gevolgen voor hun inkomen, verwijst hen dan naar het Kennispunt Financiële Rechtspositie:

kfr@rijksoverheid.nl